

# 高职班主任与辅导员就业协同机制探究

廖婷

江苏旅游职业学院, 中国·江苏 扬州 225000

**摘要:** 论文探究高职院校班主任与辅导员在就业工作中的协同机制, 分析当前就业现状和形式, 阐述班主任与辅导员在就业工作中的角色定位, 构建班主任与辅导员就业协同机制, 提出优化建议。旨在为高职院校就业工作的改进提供理论支持和实践指导。

**关键词:** 高职院校; 班主任; 辅导员; 就业; 协同机制

## Exploration of the Synergistic Mechanism between Class Teachers and Counselors in Higher Vocational Education for Employment

Ting Liao

Jiangsu College of Tourism, Yangzhou, Jiangsu, 225000, China

**Abstract:** This paper explores the collaborative mechanism between class advisors and counselors in employment initiatives within vocational colleges. It analyzes the current employment situation and trends, elucidates the roles of class advisors and counselors in employment-related activities, constructs a framework for their collaborative efforts, and offers optimization suggestions. The aim is to provide theoretical support and practical guidance for improving employment services in vocational institutions.

**Keywords:** higher vocational colleges; class teachers; counselors; employment; synergistic mechanism

### 0 前言

就业为民生之本。党的二十大报告对全国就业工作作出重大战略部署, 提出“促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业”和“促进高质量充分就业”的目标要求<sup>[1]</sup>。随着高等职业教育快速发展, 就业工作成为高职院校重要任务之一, 高职院校就业质量成为关键办学能力评价指标之一。班主任和辅导员作为学生管理的主要力量, 在就业工作中扮演着重要角色。当前, 两者之间协同机制尚不完善, 导致学生就业工作效率较为低下, 就业工作成为高职院校工作重点及难点。

## 1 高职院校就业工作现状与挑战

### 1.1 就业压力增大

根据人力资源和社会保障部数据显示, 2024 年高校毕业生人数突破 1200 万, 创历史新高。就业市场竞争日益激烈, 结构性失业进一步凸显, 高职院校学生面临更大就业压力。2024 年中国城镇新增就业岗位预计保持在 1100 万以上, 与 2023 年持平或略有增长。城镇失业率预计维持在 5%~5.5%, 青年失业率(16~24 岁)可能继续高于平均水平。随着经济复苏, 全球失业率预计将从 2023 年 5.5% 左右逐步下降, 2024 年降至 5.2%~5.3%。

### 1.2 就业指导不足

目前高职院校就业指导工作流于形式, 缺乏针对性和

实效性。学校就业指导课程内容单一, 无法满足学生的多样化需求。就业指导教师专业水平参差不齐, 难以提供高质量就业咨询服务。学生在校期间缺乏系统的职业规划教育, 对自身兴趣、能力和职业发展方向认识不足。同时, 学生对企业需求、行业动态、岗位要求信息了解不足, 导致盲目投递简历, 技能水平与实际需求不符等。

### 1.3 协同机制缺失

班主任与辅导员在就业工作中职责划分不明确, 容易出现工作重叠和遗漏。班主任重视学生学业指导, 而辅导员侧重于学生思想教育, 导致就业指导被忽视。同时, 班主任与辅导员就业资源未能有效整合, 利用率低, 对于特殊群体的就业工作支持力度不足等, 体现两者之间就业工作协同机制缺失不完善。

## 2 班主任与辅导员在就业工作中角色定位

### 2.1 班主任角色定位

班主任是班级管理工作直接负责人, 主要负责学生学业指导、班级管理和日常事务协调。包括考勤、纪律、班风建设、学业帮扶、职业启蒙以及为学生解惑。在就业工作中, 可以紧抓学生学业水平与技能, 通过积极开展实践活动与实践引导, 帮助学生实现对综合素养及专业就业发展能力的提升<sup>[2]</sup>。将各项就业政策告知到每位学生, 做好就业信息登记和鼓励学生就业工作, 将学生就业情况及时上报。定期向学生介绍行业动态和职业发展方向, 引导学生树立正确职业

观, 为未来就业做好准备。

## 2.2 辅导员角色定位

辅导员是学生工作的思想引导者、心理辅导者和就业指导者。为学生开展思想政治教育, 帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观, 在就业工作中主要负责就业信息收集与发布、就业政策解读及就业活动组织。指导学生求职面试技巧、制作简历、投送简历, 解读就业形势和政策, 指导学生选择就业单位并签订毕业生就业协议。

## 2.3 协同机制的必要性

班主任与辅导员就业协同机制是高校学生就业工作高效开展的重要保障, 尤其在当前就业市场竞争激烈、学生需求多元化的背景下, 二者的协同合作能够显著提升就业指导的精准性和实效性。

# 3 班主任与辅导员就业协同机制构建

## 3.1 整合资源, 形成就业工作合力

班主任熟悉学生的学业表现、专业能力和个人特点, 辅导员掌握就业政策、企业资源和心理辅导技能, 二者协同可整合学业与职业资源, 形成“1+1 > 2”的效应。通过协同机制, 班主任提供的学业数据和辅导员掌握的就业信息可实时互通, 帮助学生更精准地匹配岗位要求。

案例: 某高校通过班主任与辅导员联合建立“学生能力档案”, 涵盖学业成绩、实习经历、性格特点等, 企业招聘时可直接筛选适配人才, 学生就业匹配率提升 30%。

## 3.2 提升就业指导针对性和个性化

班主任通过日常接触了解学生职业困惑和就业倾向, 辅导员结合行业动态提供针对性建议, 二者协同可制定个性化就业方案。对家庭经济困难、心理压力或就业能力弱的学生, 班主任与辅导员可共同制定帮扶计划, 如岗位推荐、技能培训、心理疏导等。

案例: 某高校针对“慢就业”学生, 班主任负责学业督促和职业认知教育, 辅导员提供职业测评和岗位推荐, 最终使该群体就业率提高 40%。

## 3.3 强化校企合作与产教融合

辅导员负责联络企业资源, 班主任结合专业特点筛选适配岗位, 协同推动校企深度合作。同时班主任通过企业反馈调整学业指导方向, 辅导员将行业趋势融入职业规划课程, 共同促进人才培养与市场需求接轨。

案例: 某高校班主任与辅导员联合走访企业, 收集岗位技能需求, 共同设计“企业定制课程”, 毕业生就业对口率从 60% 提升至 85%。

## 3.4 解决结构性矛盾, 降低学生就业风险

班主任通过学业指导提升学生专业技能, 辅导员通过职业培训强化求职能力, 协同解决“有岗无人、有人无岗”的结构性矛盾。采用动态风险预警方式, 班主任发现学生学业预警(如挂科、实习困难), 辅导员及时介入提供心理支

持或调整就业策略, 避免学生因学业问题影响就业。

案例: 某高校通过班主任与辅导员协同预警机制, 提前发现 10 名可能延毕的学生, 通过补课辅导和就业缓冲计划, 最终全部顺利就业。

## 3.5 增强学生职业发展的全程化支持

采用全程化指导, 协同育人旨在培养学生职业素养和就业能力, 为就业发展奠定基础<sup>[1]</sup>。班主任从大一关注学业与职业启蒙, 辅导员从大二介入职业规划, 二者协同实现“学业—实习—就业”全链条覆盖。同时进行持续跟踪服务, 学生毕业后, 班主任跟踪职业发展情况, 辅导员提供在职培训或二次就业支持, 形成长效服务机制。

案例: 某高校建立“校友就业互助网络”, 班主任负责联络校友企业, 辅导员组织校友分享会, 毕业生 3 年内职业晋升率提高 25%。

## 3.6 提升学校就业工作品牌与社会影响力

采用数据驱动决策, 班主任与辅导员协同收集就业数据(如就业率、薪资水平、企业评价), 为学校优化专业设置和招生计划提供依据。建设社会口碑, 高质量就业成果通过校企合作、媒体报道等渠道传播, 提升学校的社会认可度和招生吸引力。

案例: 某高校通过协同机制实现毕业生就业率连续 3 年超 95%, 获评“省级就业示范院校”, 次年招生报考人数增长 20%。

# 4 建议举措

## 4.1 优化制度建设, 明确职责分工

班主任与辅导员的工作涉及学生的思想教育、学业指导、心理辅导、生活管理等多个方面, 职责范围广泛且复杂。因此, 明确职责分工是提升工作效率的关键。学校应制定详细的班主任与辅导员工作制度, 明确两者的职责边界。其次, 建立定期的工作协调机制, 班主任与辅导员应每周或每月召开一次工作例会, 交流学生情况, 协调解决工作中的问题。设立专门的“学生事务管理委员会”, 由班主任、辅导员、学生代表共同参与, 定期讨论学生管理中的重大问题, 形成合力。最后, 学校应建立清晰的工作流程和应急预案, 确保在突发事件中班主任与辅导员能够迅速响应、协同处理。

## 4.2 优化信息化手段, 提升沟通效率

随着信息技术快速发展, 高校班主任与辅导员应充分利用信息化手段提升与学生、家长及同事之间的沟通效率。建立班级或年级的线上管理平台, 如微信群、QQ 群、钉钉群等, 方便发布通知、收集学生反馈、进行日常沟通。利用学校的学生管理系统(如教务系统、心理健康管理系统等), 实时掌握学生的学习成绩、心理状态、出勤情况等数据, 做到精准管理。其次, 班主任与辅导员可以通过线上问卷、匿名反馈等方式, 定期收集学生对班级管理、课程安排、心理辅导等方面的意见, 及时调整工作策略。

信息化手段还可以用于家校沟通,通过家长微信群或学校 APP,定期向家长通报学生的在校表现,形成家校共育的良好氛围。另外,学校可以开发或引入智能化的学生管理工具,如 AI 心理测评系统、学业预警系统等,帮助班主任与辅导员更高效地开展工作。

### 4.3 定期开展培训,提升专业能力

班主任与辅导员的工作需要具备多方面的专业能力,包括心理学、教育学、管理学等知识。因此,学校应定期组织相关培训,帮助班主任与辅导员提升专业素养。邀请心理学专家、教育学者、优秀班主任等开展专题讲座,内容涵盖学生心理健康辅导、班级管理技巧、学业指导方法等。鼓励班主任与辅导员参加校外培训或学术会议,学习先进的管理经验和教育理念。建立“班主任与辅导员工作坊”,定期组织内部经验分享会,让有经验的班主任与辅导员分享成功案例和工作心得,促进团队共同成长。学校应为班主任与辅导员提供在线学习资源,如心理学课程、教育管理课程等,方便他们利用碎片化时间进行自我提升。通过系统的培训和学习,班主任与辅导员能够更好地应对工作中的挑战。

### 4.4 优化考核机制,激励积极参与

科学合理的考核机制是激励班主任与辅导员积极参与工作的重要手段。制定明确的考核标准,涵盖班主任与辅导员的日常工作表现、学生满意度、班级管理成效等多个维度。通过学生评教、家长反馈、同事互评等方式,全面评估班主任与辅导员的工作效果。考核机制应注重过程与结果相结合,既要关注班主任与辅导员在日常工作中的投入程度,也要评估其工作成果,如班级学风建设、学生心理健康状况等。

建立激励机制,对表现优秀的班主任与辅导员给予表彰和奖励,如颁发“优秀班主任”“优秀辅导员”称号,并提供物质奖励或晋升机会。考核机制应具有灵活性,允许班主任与辅导员根据自身情况制定个性化的工作目标,并在考核中予以体现。通过完善的考核机制,激发班主任与辅导员的工作热情和创造力。

### 4.5 关注学生心理健康,构建支持体系

社会竞争加剧,大学生面临的心理压力日益增大,心理健康问题成为高校管理中的重要课题。因学生年龄增长,生理心理都在随之变化,学生普遍经历角色转换的自我探索期、拓展职业视野的能力培养期和生涯选择与决策的关键期<sup>[4]</sup>。班主任与辅导员应高度重视学生的心理健康,构建全方位的支持体系。班主任与辅导员应定期与学生进行一对一谈心,了解他们的心理状态和困惑,及时发现潜在的心理问题。学校应建立心理健康档案,对学生的心理状况进行动态跟踪,对有心理问题的学生进行重点关注和干预。班主任与辅导员

可以组织心理健康主题活动,如心理讲座、团体辅导、心理剧表演等,帮助学生释放压力、增强心理韧性。同时,学校应加强与专业心理咨询机构的合作,为学生提供专业的心理咨询服务。

班主任与辅导员应注重培养学生的心理自助能力,通过开设心理健康课程、发放心理健康手册等方式,普及心理健康知识,帮助学生掌握自我调节的方法。通过构建完善的心理健康支持体系,为学生营造健康、和谐的成长环境。

### 4.6 优化构建毕业生就业帮扶机制

为解决就业困难毕业生以及双困生就业问题,构建毕业生就业帮扶机制。排查班级双困生情况,结合高校政策精准帮扶双困生,根据实际情况申请就业补贴,制订详细的帮扶计划,做好帮扶记录,对不同岗位、不同职业的双困生建立帮扶动态跟踪机制。关心双困生的身心健康,把握学生就业的最新情况,针对双困生开展一对一帮扶指导、团体心理辅导等精准就业教育,帮助学生坚定理想信念,认清就业形势,让双困生积极就业。增强与企业联系,明确单位需要,针对性地制订双困生培养计划,提高其就业竞争力,做好双困生就业推荐。企业要整合资源优势,为双困生提供适宜的工作岗位,搭建双困生就业渠道,增强企业与双困生的联系,做好双困生就业教育工作<sup>[5]</sup>。

## 5 结语

协同机制是就业工作的“倍增器”。班主任与辅导员的就业协同机制,不仅能够弥补单一角色在资源、能力和视角上的局限,还能通过分工协作实现就业服务的精细化、全程化和高效化。对于学生,这意味着更精准的职业定位和更优质的就业机会;对于学校,这是提升人才培养质量、增强社会竞争力的关键路径;对于企业,则能获得更匹配的高素质技术技能人才。因此,构建班主任与辅导员的就业协同机制,是高职院校实现“高质量就业”目标的必然选择。

### 参考文献:

- [1] 韦伟.高校“第二课堂成绩单”促进大学生就业探究[C]//2024高等教育发展论坛暨思政研讨会论文集(下册),2024.
- [2] 张跃.高校劳动教育融入第二课堂实践路径探索[J].湖北职业技术学院学报,2024,37(11):30-31+40.
- [3] 姜有为.大学生职业生涯规划教育与就业指导工作协同发展路径[J].中国就业,2024(2):71-73.
- [4] 肖静雅,徐晓彤.以第二课堂为载体提升高职院校学生就业能力[J].中国就业,2024(8):78-80.
- [5] 闫春风,谢观坤.大学生就业教育工作协同机制探讨[J].造纸装备及材料,2022,51(1):244-246.